

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial - Base/2025

O presente Relatório de Transparência foi elaborado com dados captados até o ano de 2025, e publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), em cumprimento das obrigações previstas no Decreto nº 11.795/2023 e na Portaria MTE nº 3.714/2023.

Na forma como se encontra elaborado, o relatório do MTE utiliza como parâmetro de agrupamento os grandes grupos previstos na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) para a análise dos dados de remuneração. Contudo, é importante ressaltar que o CBO não é o melhor critério para comparação e análise remuneratória da empresa, pois não considera o tempo de experiência no desempenho da função, entre outros critérios utilizados pela Assurant nas definições de suas grades salariais.

A Assurant opera em 4 continentes e 21 localidades internacionais, e muitos talentos regionais são designados para exercer liderança em outros países, embora sua remuneração continue sendo registrada e suportada por seu país de origem. Para citar exemplos, temos lideranças masculinas executivas global e da América Latina, que residem no Brasil e têm seus proventos registrados e pagos pela Assurant no Brasil, embora o custo de suas remunerações seja parcialmente compartilhado com as unidades internacionais pelas quais são responsáveis. Por outro lado, temos lideranças femininas também global e América Latina baseadas na Argentina, México e Porto Rico com salários alocados nos escritórios destes países.

Vale ressaltar que a Assurant não possui nenhuma prática de remuneração que diferencie salários entre mulheres e homens, buscando a equiparação salarial de acordo com a função desempenhada, performance e responsabilidades de cada cargo e área assumidas. Acreditamos na força da diversidade, igualdade e inclusão.

Valorizamos a variedade de pensamentos, culturas, histórias e perspectivas, pois defendemos que isso gera uma equipe mais unida, e criativa. Oferecemos igualdade de oportunidades, de desenvolvimento e de reconhecimento, independentemente de qualquer gênero, raça, classe social ou orientação sexual.

Segue abaixo o Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego, com base nos dados do ano de 2025:

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 2º Semestre 2025 Empregador: 03.823.704/0001-52 / Quant. de Trabalhadores Ativos em 30/06/2025: 242

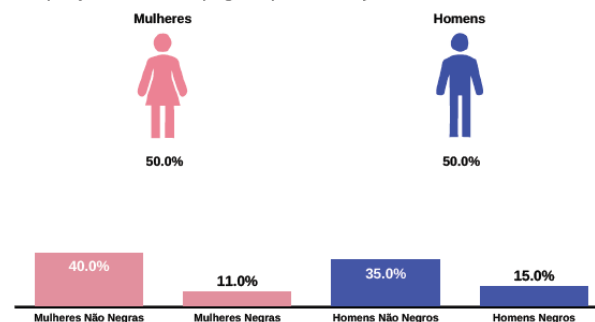


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 64.2% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 53.9% da recebida pelos homens.

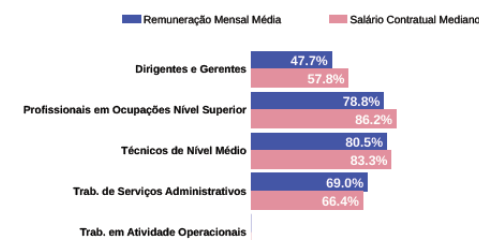
Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Razão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	64.2%
Remuneração Mensal Média	Número Total de Homens = Remuneração Mensal Média para Homens (H) Número Total de Mulheres = Remuneração Mensal Média para Mulheres (M) Razão M/H = quanto a remuneração das mulheres equivale à remuneração dos homens, em porcentagem (%)	53.9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grande grupos ocupacionais

São apresentadas em % quanto a remuneração das mulheres vale em relação à dos homens. As situações positivas mostram valores maiores ou iguais a 100%



Para cada grupo de ocupação que não apresenta cálculo da diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, pode ter ocorrido um dos seis motivos: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres naquele grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres naquele grupo ocupacional.

Críticos de remuneração e ações para garantir diversidade

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	RO
Cumprir metas de produção	RO
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	RO
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	RO
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	RO RO RO RO RO
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargo de direção e gerência	

Fonte: eSocial. Rais Mensal Junho de 2025 e Portal Emprega Brasil - Agosto de 2025